



PANORAMA DE L'EXPATRIATION AU FEMININ

Conjointes, collaboratrices

Les enjeux professionnels, personnels et affectifs de l'expatriation

Etude menée par
EXPAT COMMUNICATION

Formation-coaching-www.femmexpat.com

En collaboration avec
Adélaïde Russell

Co-auteur avec Gaëlle Goutain

« Conjoint expatrié - Réussissez votre séjour à l'étranger »

Editions L'HARMATTAN - FEVRIER 2011



SOMMAIRE

INTRODUCTION

CHAPITRE 1

RESULTATS QUALITATIFS : LES PROFILS

CHAPITRE 2

DOMAINE AFFECTIF ET PERSONNEL

I - LES CONJOINTES

A/ Les ressentis au départ

1. *Un choix personnel positif*
2. *Un choix affectif familial*
3. *Des inquiétudes légitimes*

B/ Une attente forte face au couple

1. *Les attentes et les craintes au départ*
2. *La réalité sur place*
3. *Un couple soit renforcé soit séparé*

C/ Sur place un équilibre précaire

1. *Des acquis positifs*
2. *Du stress et des manques*

D/ Au final

1. *Une satisfaction reconnue*
2. *Des manques et des échecs*

II - LES COLLABORATRICES

A/ Un profil jeune et en majorité célibataire

B/ Les collaboratrices en famille

C/ Au final, le bilan personnel et familial



CHAPITRE 3

LE DOMAINE PROFESSIONNEL

I - LES CONJOINTES

A/ la rupture professionnelle

1. *La rupture inévitable pour la plupart*
2. *Les modalités de cette rupture*
3. *Le vécu de la rupture*
4. *Les conséquences de la rupture : se retrouver une place*

B/ La vie active des conjointes expatriées dans leur pays d'accueil

1. *Le cadre administratif*
2. *Les activités possibles*
3. *Le vécu affectif*

II - LES COLLABORATRICES

A/ Les pionnières

B/ Une vraie volonté au départ

C/ La vie professionnelle

1. *L'adaptation locale*
2. *L'adaptation professionnelle*

D/ Le bilan à l'arrivée



CHAPITRE 4

LE RETOUR : UNE ETAPE DIFFICILE

- A/ Une réticence globale
- B/ Le retour à la vie professionnelle en France
 - 1. *Une grande source de stress*
 - 2. *Un manque d'anticipation*
- C/ Les paramètres du retour
- D/ Les retours précipités

CHAPITRE 5

SE PREPARER, ANTICIPER AU DEPART COMME AU RETOUR

LA CLE DE LA REUSSITE ?

- A/ Une préparation incomplète au départ
- B/ Mieux gérer le retour en France et à l'emploi

CONCLUSION

REMERCIEMENTS - SOURCES



INTRODUCTION

L'expatriation au féminin, notre cœur de métier depuis 10 ans, a considérablement évolué notamment ces cinq dernières années. C'est pourquoi il nous a paru indispensable de faire un « arrêt sur images » sur ces femmes qui soit partent avec un projet professionnel à l'étranger, soit et c'est encore la majeure partie, font le choix d'accompagner leur conjoint en expatriation.

Nous avons voulu interroger et faire parler cette population de femmes qui vit à l'étranger, au travers de notre site www.femmexpat.com



Femmexpat.com est le site qui, depuis 10 ans, rassemble les expatriées francophones sur le web. Femmexpat.com est un facilitateur d'expatriation en 2 parties : un magazine en libre accès et une partie abonnée donnant accès à des informations dédiées, un réseau sécurisé riche de 3500 femmes dans le monde entier, et des services dédiés aux expatriées.

Cette enquête a débuté par l'élaboration d'un questionnaire mis en ligne sur le site et composé de 12 questions fermées et/ou à choix multiple. Des zones de saisie libre étaient à disposition pour y apporter commentaires et témoignages qui sont repris dans l'étude afin d'apporter une dimension plus qualitative et approfondie en lien avec des ressentis affectifs.

80% de nos internautes proviennent des entreprises majeures nationales et internationales (conjointes et collaboratrices)

La répartition géographique de ces personnes suit l'évolution géographique de la mobilité internationale soit de plus de plus d'expatriés en Asie pacifique, et aussi en augmentation en Amérique du nord. L'Europe reste toujours aussi en bonne position pour l'expatriation.

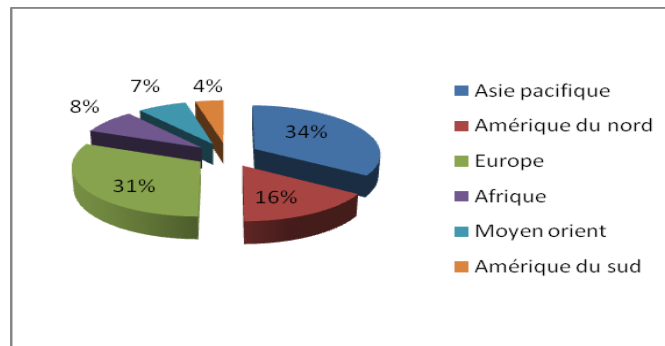


figure 1 : répartition géographique des internautes

Le questionnaire a été mis en ligne pendant un mois et demi de mi-Mai à Juin 2010. Du fait de l'intérêt que ces internautes portent au site et à sa crédibilité, lors de la mise en ligne du questionnaire, 221 d'entre elles ont répondu et complété toutes les questions.

Il s'agit donc d'un échantillon représentatif de la population féminine francophone expatriée, telle une photographie faite aux mois de Mai - Juin 2010. D'une façon globale, il en ressort une situation qui reflète bien la réalité d'aujourd'hui, tant au niveau quantitatif (90% de conjointes, 10% de collaboratrices) que qualitatif (les aspects positifs et négatifs). En effet, la dynamique personnelle exprimée par chaque personne interrogée recoupe un grand nombre d'intérêts et de préoccupations communs, partagés par la communauté féminine expatriée. Et c'est face à ces diverses thématiques abordées que l'on peut prendre conscience de la réelle évolution de la situation de la femme expatriée. Il faut désormais intégrer de nouveaux paramètres qui rendent la situation plus complexe. Cette évolution est d'ailleurs tout à fait en phase avec celle de la société globale d'aujourd'hui, à savoir, notamment, un fort investissement de la population féminine dans les études supérieures avec son prolongement évident pour l'intérêt d'une vie professionnelle.



La situation de la femme expatriée, qu'elle soit conjointe ou collaboratrice, ne correspond plus aux stéréotypes toujours en vigueur dans notre société. Le vécu de l'intérieur de l'expatriation avec ses divers enjeux s'éloigne à grands pas des clichés toujours véhiculés par la société. Les tendances qui se dessinent et s'affirment mettent à mal le profil de la femme conjointe expatriée gâtée, assistée et oisive, pour mettre en avant des femmes actives, entreprenantes, toujours soucieuses de leur insertion professionnelle actuelle ou future. Elles essaient de tirer des profits tant personnels et familiaux que professionnels de cette situation d'expatriation au prix d'un certain nombre de compromis dans tel ou tel domaine. A l'autre bout du spectre, le profil de la conjointe expatriée accompagnatrice, exigeante ou intransigeante quant à l'exercice d'une activité professionnelle pour elle-même n'est pas non plus confirmé. On voit clairement dans cette étude que le départ est, dans la grande majorité, motivé avant tout par des raisons affectives.

Quant à la collaboratrice, elle est de moins en moins unique à vivre cette situation. Puisque les femmes investissent davantage les études supérieures, au sortir de celles-ci ou plus tard, elles ont une certaine probabilité de passer par la case expatriation, suivant le domaine d'activité choisi. Cet intérêt féminin pour une activité professionnelle au-delà des frontières de son pays amène d'autres évolutions, notamment celle de la gestion des couples à double-carrière. Ou autre alternative, la nécessité de faire exister et évoluer la position du conjoint homme expatrié, partenaire de ce changement de vie. Il paraît donc important de pouvoir prendre en compte les nouvelles forces vives que sont les expatriées collaboratrices d'aujourd'hui mais aussi de demain qui ont forcément un impact sur la gestion de l'expatriation.

Cette étude démontre également que l'expatriation suscite un enthousiasme fort, qui crée de façon concomitante de nombreuses attentes. Cet attrait pour une vie temporaire à l'étranger est sous-tendu par un intérêt clairement exprimé pour le changement et la découverte avec, en filigrane, un enrichissement profitable. C'est tout le potentiel qu'offre l'expatriation qui est valorisé avec, pour conséquence, de fortes attentes auxquelles rester attentif. Il s'agit donc d'évaluer de quelle manière il serait possible de profiter de cet élan positif vers une nouvelle vie pour l'utiliser de façon constructive et efficace pour tous les partenaires de l'expatriation.

Les diverses constatations qui ressortent de cette étude devraient être l'occasion de faire évoluer les mentalités de tous sur le vécu de l'expatriation au féminin. Tant au niveau des entreprises et des administrations que de la société en général, il est nécessaire que l'appréciation de la situation d'une femme expatriée soit plus en phase avec la réalité vécue par la personne concernée. Ce sont donc les mentalités autour des dynamiques d'expatriation au féminin qui doivent être transformées afin que la



société et les entreprises puissent intégrer ces nouvelles donnes et s’y adapter. Il est nécessaire de mettre à jour une gestion plus adéquate de ces personnes, qui intègre leurs spécificités et éviter de faire payer un coût affectif ou professionnel trop élevé à ces membres de la communauté concernés tout en leur permettant d’optimiser leur séjour à l’étranger.

Ainsi le vécu interne de la femme expatriée d’aujourd’hui ayant été bien saisi et compris, il est alors possible d’utiliser ce formidable levier qu’est l’enthousiasme associé à une telle vie à l’étranger. Prendre appui sur cette force de motivation pour préparer et suivre le parcours des divers acteurs expatriés peut s’avérer lucratif. En effet, l’objectif peut être la réduction des coûts tant matériels que psychiques parfois payés par la conjointe accompagnatrice, la collaboratrice ou encore l’entreprise, lors d’une évaluation inadéquate d’une situation. Un autre objectif peut être aussi l’optimisation de l’expatriation pour toutes les parties, en bref, sa réussite. On peut penser alors que tous les différents partenaires au cours d’une expatriation puissent en ressortir gagnants, les personnes impliquées autant que les organismes. Chacun s’étant donné les moyens de cette réussite.



CHAPITRE 1

RESULTATS QUALITATIFS : LES PROFILS

Notre audience

Les femmes qui ont répondu à notre questionnaire (221 réponses terminées) sont majoritairement des conjointes d'expatriés.

90% de conjointes
10% de collaboratrices

Il nous paraît intéressant avant de rentrer dans le vif du sujet de faire le profil des personnes interrogées dans leur totalité et aussi de celles qui exercent une activité professionnelle à l'étranger (conjointes et collaboratrices) car les tendances qui se dégagent sont vraiment différentes.

Démographie des expatriées

Tranches d'âge de toutes les femmes interrogées : la tranche d'âge la plus représentée est celle des 35-45 ans, (échantillon 221 personnes).

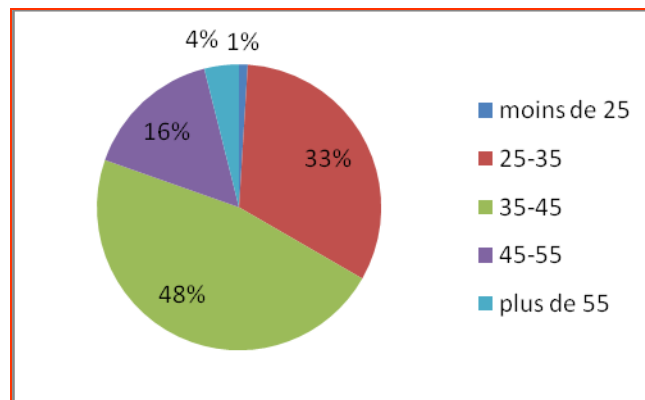


Figure 2 : tranche d'âge des expatriées

Tranches d'âge des femmes qui exercent une activité à l'étranger : la tranche d'âge la plus représentée est celle des 25-35 ans, (échantillon 56 personnes).

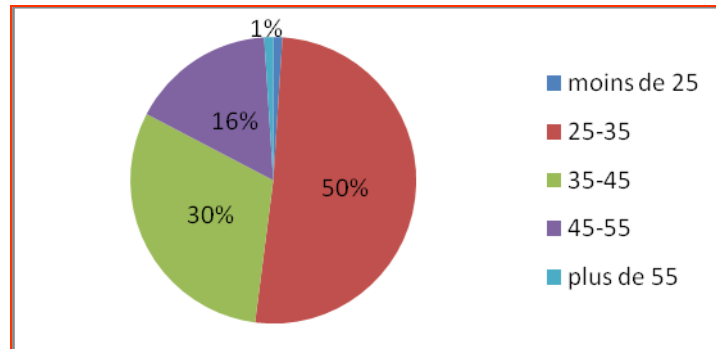


Figure 3 : tranche d'âge des actives

Le statut matrimonial

Le statut matrimonial de toutes les femmes interrogées : 95% vivent en couple et 80 % d'entre elles sont mariées, (échantillon : 221 personnes).

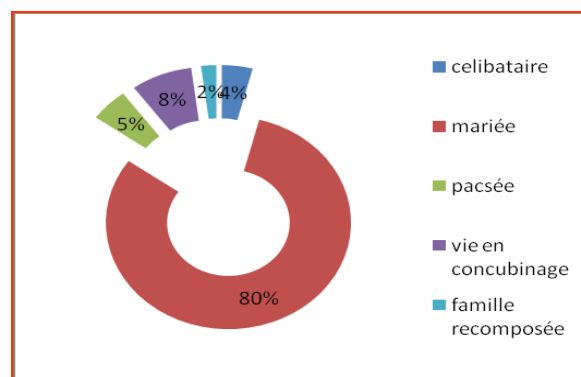


Figure 4 : statut matrimonial des expatriées

Le statut matrimonial des femmes qui exercent une activité professionnelle à l'étranger : on constate que le nombre de femmes mariées chute de façon assez importante pour laisser la place à la vie en célibataire ou en concubinage, (échantillon 56 personnes).

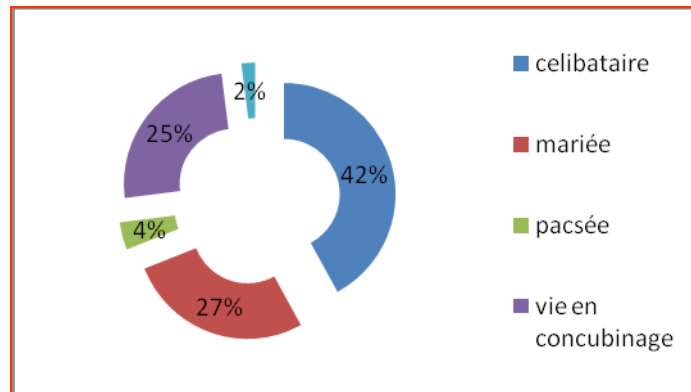


Figure 5 : statut des expatriées actives

Leur niveau d'étude et secteur d'activités

Suivant le graphique ci-dessous on constate que ces expatriées ont un niveau d'études élevé majoritairement bac+5 et on peut aussi constater que les conjoints d'expatriés ont souvent un niveau d'études supérieur à celui des collaboratrices.

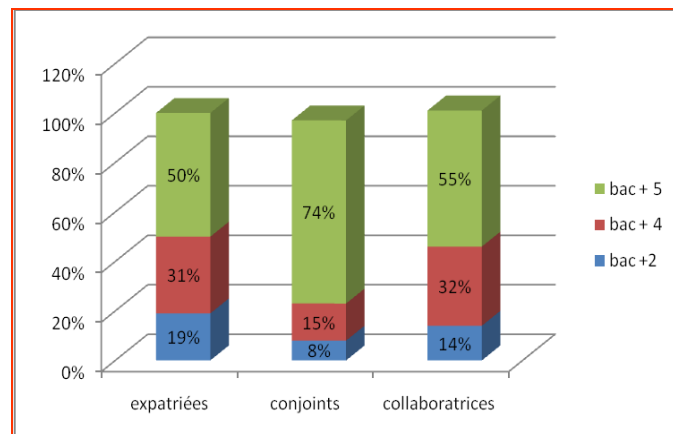


Figure 6 : niveau étude des expatriées (conjointes et collaboratrices)

Secteurs d'activité avant et/ou pendant l'expatriation

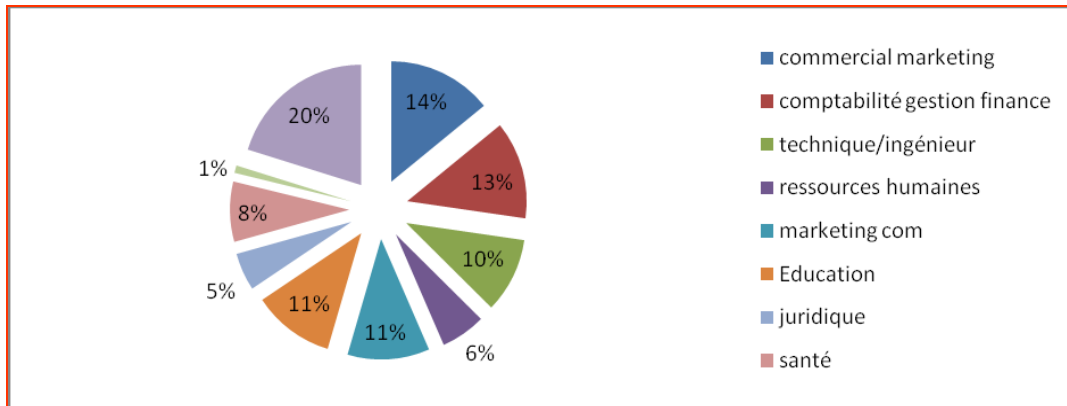


Figure 7 : secteur d'activités avant et/ou pendant l'expatriation

Une répartition par métier qui est assez équilibrée avec des métiers exportables (commercial, technique, ressources humaines et marketing, finances) des métiers qui demandent des structures francophones (éducation, défense, comptabilité) des métiers peu exportables (santé, juridique).

Ces femmes et l'expatriation

12% de la totalité des femmes ont déjà été expatriées pendant leur enfance ou adolescence. Pour presque la moitié d'entre elles (45%), c'est leur première expatriation.

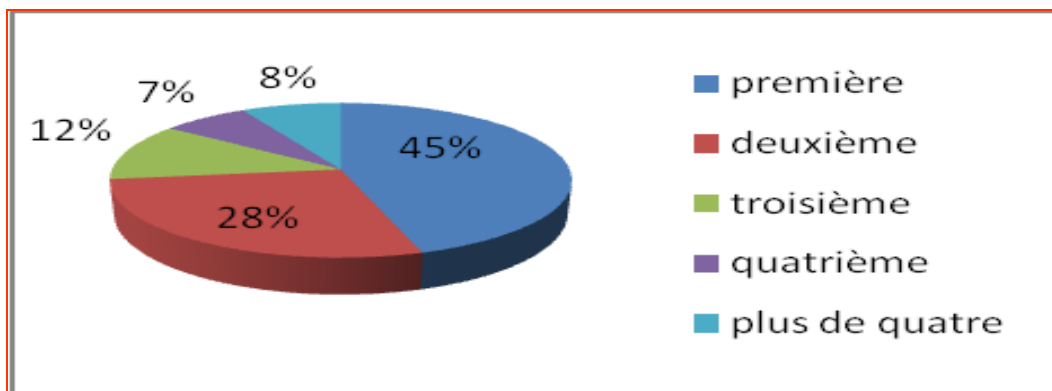


Figure 8 : nombres d'expatriations des personnes interrogées

Mais elles sont déjà sur place depuis un moment puisque pour 42% d'entre elles, elles sont déjà dans leur seconde, voire troisième ou quatrième année d'expatriation.

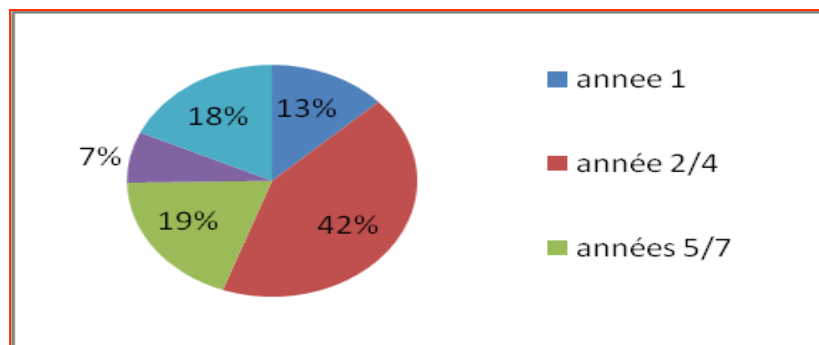


Figure 9 : durée de l'expatriation



CHAPITRE 2

DOMAINE AFFECTIF ET PERSONNEL

La vie affective et personnelle est vécue de façon différente par la femme expatriée suivant sa place de conjointe ou de collaboratrice, tout en étant un élément déterminant de la réussite ou l'échec d'une expatriation. La position dans le processus de l'expatriation (suivre son conjoint ou partir avec un contrat de travail) va nettement orienter l'investissement de cet aspect de la vie durant cette période de vie à l'étranger.

I - LES CONJOINTES

Il ressort clairement de l'étude que la conjointe expatriée est motivée par un départ à l'étranger dans lequel elle projette une grande part affective chargée de nombreuses attentes. C'est aussi ce versant émotionnel qui donne un élan positif et teinte le départ d'un grand enthousiasme souvent moteur pour réaliser un tel changement de vie, malgré les sources d'inquiétude et les difficultés. Et il apparaît qu'au final, la conjointe s'y retrouve : elle est satisfaite de son expatriation malgré, encore une fois, les risques encourus, dont elle est pleinement consciente.

A/ Les ressentis au départ

1- Un choix personnel positif

La raison primordiale pour laquelle une femme va accepter un départ à l'étranger en tant que conjointe est à **91% l'enrichissement personnel**. C'est donc son objectif premier. Cet investissement dans le domaine affectif et personnel paraît assez légitime, car les conjointes expatriées doivent renoncer pour un temps à leur carrière, ce qui doit être compensé par une autre dimension qui leur tient à cœur. Ainsi en échange d'une mise entre parenthèses professionnelle, elles sont pleines d'attentes envers leur vie affective et personnelle. Le désir de réussite dans ce domaine de la vie marque aussi un côté individualiste, bien présent dans notre société : elles montrent aussi qu'elles ne sont pas prêtes à se donner totalement pour la carrière de leur conjoint.

Elles sont aussi très **attirées par le changement** car **84% disent vouloir changer de vie**. On retrouve le souhait d'avoir un rythme différent, moins intense et de jongler autrement entre les diverses contraintes de la vie familiale et professionnelle.



Une grande envie de nouveauté ressort également, car elles ont envie à **89% de découvrir une nouvelle culture** et à **71% de faire la connaissance de leur pays d'expatriation**. C'est donc un élan positif d'ouverture et de curiosité qui s'exprime en amont de l'expatriation. Elles partent pour trouver et apprendre des choses nouvelles et différentes. Ce mouvement permet une certaine « réceptivité à la différence » une fois sur place, alors qu'elles seront confrontées à de plus ou moins grands écarts culturels. Cette population, à haut niveau d'études, ouverte et curieuse, a certains atouts en terme de motivation et d'énergie pour s'adapter aux processus de l'expatriation.

Enfin, parmi les motivations de départ, **64% des femmes expatriées aspirent à un meilleur niveau de vie**. Elles partent forcément pour du différent et du mieux, ce qui est légitime et normal mais reste parfois mal perçu par leur entourage proche, par la société en général et par leur entreprise. Il est à noter également qu'une telle attente de meilleures conditions matérielles de vie puisse parfois créer certaines désillusions lorsque le cadre de vie du pays d'accueil ne peut répondre à cet espoir naturel...

2- Un choix affectif familial

Un départ en expatriation signifie quitter la famille et les amis, ce qui n'est pas anodin, mais veut aussi dire se rapprocher de ses propres enfants, ce qui est porteur d'espoir (80% des femmes qui ont répondu à l'enquête ont des enfants).

Ainsi, **63% des femmes aspirent à une nouvelle vie pour leurs enfants**. Ils ont aussi leur place dans leur motivation de départ, ils comptent de façon significative pour elles. C'est clairement l'occasion de leur donner du temps, l'expression « *m'occuper de ma famille* » revient de façon très récurrente dans les commentaires qualitatifs, ainsi que la dimension « *ouverture sur le monde* ».

56% d'entre elles attendent de cette expatriation l'occasion d'un renforcement de leur cellule familiale. Elles teintent de manière positive le changement à venir et le charge d'un espoir porteur et motivant pour effectuer un tel changement de vie. « *Vivre une nouvelle vie en famille* ». « *Le plus important a été pour nous de vivre ce projet d'expatriation comme une aventure commune avec mon conjoint et mes enfants. Cela est très important* ». « *L'expatriation renforce la famille mais les failles aussi...* ». « *C'était avant tout un choix de vie, choisi en famille et non subi pour le mari et les enfants !* ».



3- Des inquiétudes légitimes

Face à ces aspirations importantes, il y a aussi des préoccupations. Les grandes sources d'interrogations sont :

La santé : 50% des femmes sont préoccupées par l'aspect médical. Cela englobe les conditions générales de prise en charge du pays d'accueil mais aussi les possibilités de suivi plus spécifique si cela s'avère nécessaire pour un membre de la famille.

La perte d'emploi et de statut : 44% sont très soucieuses quant à leur dépendance financière, leur retraite, l'image de soi, la reconnaissance sociale. « *Oui, une réussite mais qui a demandé beaucoup d'efforts parfois un peu trop !* » témoigne cette conjointe. Concernant l'image de soi, les femmes expriment clairement le souci de la représentation qu'elles vont renvoyer à leur conjoint en tant qu'accompagnatrice ayant renoncé temporairement à un statut professionnel. Donner à son partenaire une image de « femme au foyer », même pour un temps bien défini, est exprimé comme fortement anxiogène par certaines.

La coupure avec son réseau amical : 57% des femmes sont très préoccupées par la perte de leurs relations amicales. Cette inquiétude exprimée démontre l'importance majeure des amies pour les femmes qui, autour de ce que l'amitié permet de partager, sont une source de soutien et de joie de vivre.

La séparation avec la famille au sens large : 41% sont préoccupées de quitter leur famille. Ce souci est accentué lorsqu'elles laissent des personnes plus vulnérables comme c'est parfois le cas : des parents âgés, seuls, malades, un membre de la famille en situation de handicap ou encore de grands enfants qui débutent leur vie autonome. « *Les récents ennuis de santé de nos parents respectifs nous font ressentir l'éloignement avec la France et nos proches plus que jamais et modifient sans doute un peu notre vision de l'expatriation* ». « *Après quatre ans la distance est difficile surtout quand un décès dans la famille survient* ». La situation peut parfois être relativement complexe avec les familles recomposées : les parents séparés qui soit laissent leurs enfants confiés à la garde de leur ex-conjoint, soit mettent en place toute une organisation pour partir avec eux est encore rare mais existe. Cela pourrait être de plus en plus fréquent dans l'avenir.

Sont exprimées parfois au cours des stages de préparation de fortes dynamiques relationnelles et affectives familiales avec lesquelles le conjoint expatrié se débat.

- Venant des parents, l'abandon de l'activité professionnelle même temporaire de leur fille est parfois vécu comme un échec « *quand on pense aux études que tu as faites et cette carrière que tu mets entre parenthèse, c'est désolant* ».
- Ils jouent sur la corde sensible familiale « *tu nous enlèves nos petits-enfants* ».



C'est une pression supplémentaire sur ces femmes. Elles ont aussi besoin de prendre un temps de réflexion pour gérer au mieux les enjeux affectifs éveillés par ce départ à l'étranger.

Conclusion

L'investissement affectif et personnel est le grand levier pour une adhésion à un projet d'expatriation en tant que conjointe accompagnatrice. Cependant des préoccupations fortes y sont aussi liées, qui ont peu l'occasion d'être soulevées. Or, une expatriation, qu'elle se déroule bien ou non, a un impact non négligeable sur la poursuite de l'existence : un tel vécu à l'étranger touche fortement l'identité et l'évolution de la personne qui le vit.

B/ Une attente forte face au couple

Cet aspect de la vie de famille nécessite une analyse singulière au vu de sa place occupée dans la dynamique affective de la conjointe expatriée.

1- Les attentes et les craintes au départ

75% des femmes sont très motivées par cette expérience de couple. C'est un aspect de la vie affective et personnelle fortement investi et chargé de lourdes attentes avec en toile de fond beaucoup d'enthousiasme. Finalement, c'est aussi le facteur plus complexe à analyser car il est aussi exprimé de manière très ambivalente. Tant d'espoirs qui pèsent sur la vie à deux.

Les attentes sont clairement verbalisées :

- se retrouver autrement, différemment,
- se donner plus de temps partagé pour sa vie de couple « *On va avoir plus de temps ensemble pour les week-ends, les vacances* »,
- donner un nouveau souffle à sa vie de couple.

En revanche les inquiétudes sont certes aussi verbalisées mais elles restent flottantes. On détecte des attentes d'autant plus fortes qu'elles masquent des questions non résolues.

Nous avons constaté aussi que de plus en plus les couples partent en expatriation sans contrat de vie (moins de mariage, plus d'union libre), et sans véritable discussion sur ce sujet avant le départ. Une préparation permet de prendre conscience des réalités et donc de l'importance d'un vrai projet à deux.

Finalement, bien qu'investiguée dans cette étude, la vie de couple du point de vue de la conjointe expatriée reste un mystère... dont nous tentons de décrypter les paradoxes avec notre expertise et au travers des témoignages et des réponses.



2- La réalité sur place

Les conjoints ont donc des attentes très fortes pour leur couple et la réalité du terrain prend souvent le pas sur ce qui avait été imaginé.

Une vie commune désynchronisée : L'écart dans la vie de tous les jours du collaborateur et de son conjoint est clairement significatif par rapport à ce que le couple vivait auparavant (ceci est dû à l'abandon de l'activité professionnelle du conjoint) : « Il est très dur de n'être que l'oreille consolatrice... et de ne pas pouvoir dire que moi aussi j'ai eu une dure journée ». « Mon mari et moi-même n'avons pas du tout le même vécu de cette expatriation. Nos deux expériences sont totalement différentes ». « Au niveau personnel strict mon expatriation est sans regret, au niveau du couple une fois les enfants envolés je me pose beaucoup de questions... ».

Des compagnons peu présents : Elles n'ont parfois pas anticipé le mode de travail des collaborateurs : « Mon mari voyage énormément » « Il est souvent sollicité pour des diners professionnels auxquels je ne suis pas convoiée » « Il est tellement fatigué le week-end que la vie amicale et familiale se passe sans lui. Jamais je n'aurais imaginé cela ! »

Des couples vulnérables dans certains pays : Selon le projet commun du couple au départ, le pays d'accueil, mais aussi les difficultés d'ajustement du couple à ce nouveau type de vie désynchronisée, certains couples vacillent : « Quelques problèmes de couple surmontés liés à la quarantaine, à la vie facile et aux filles d'Asie ». « On peut tester la solidité du couple... ».

3- Un couple soit renforcé soit séparé

Une expatriée disait : « Le couple en expatriation, ça passe ou ça casse ! »

Bien que 34% de femmes se disent non reconnues dans leur couple, 85% d'entre elles disent que leur expatriation a été une réussite pour le couple.

Le paradoxe réside dans ces chiffres et dans l'interprétation du couple par chacun.

Certains témoignages sont positifs : « L'esprit d'équipe de notre couple est renforcé par l'expatriation ». « Mon mari est très respectueux de ce que je fais pour notre famille et je me sens son alliée. Je pense que c'est la clef de voûte de la réussite en expatriation ». Ce témoignage présente une possibilité de renouveau : « Dans notre couple une deuxième lune de miel. Pas d'enfants avec nous et du temps ! ».

En revanche, dans beaucoup de témoignages dont quelques extraits ci-dessous, on constate que les couples ne sont clairement pas préparés aux changements qu'ils vont vivre et que l'expatriation n'a pas toujours été à ce niveau un long fleuve tranquille : « L'expatriation a nécessité des ajustements dans la vie de couple et dans la vie de chaque membre de la famille ». « L'expatriation est l'épreuve du couple où la femme qui



enfin a le temps de poser ses valises se pose beaucoup de questions et remet parfois sa vie de couple en question. Je ne m'y attendais pas et ce fut, psychologiquement et affectivement très dur ».

Il faut noter que **le divorce à l'étranger** peut parfois prendre des tournures dramatiques avec des conséquences graves.

Conclusion

Alors que la vie de couple est le socle du départ en expatriation est chargée de nombreuses attentes, elle peut tout aussi bien être mise en danger lors d'une expérience de vie à l'étranger qu'enrichie. Tant d'attentes et d'inquiétudes mêlées font ressortir une dynamique complexe, pas toujours très limpide, d'où l'impression d'être face à une énigme... Cependant, au vu des caractéristiques bien spécifiques liées à la vie de couple en expatriation, leur anticipation pourrait être bénéfique aux deux partenaires. Non seulement pour éviter les difficultés mais aussi pour apporter au couple une possibilité d'évolution positive.

C/ Sur place un équilibre précaire

1- Des acquis positifs

Les bénéfiques acquis sont souvent mis en avant dans les témoignages dont la tonalité est positive. Trois sources de satisfaction autour de l'évolution personnelle sont abordées :

Le changement du rythme de vie (le fait d'avoir du temps pour soi et pour la famille, de prendre du recul par rapport à sa vie d'avant). *« Je fais enfin ce que je n'avais plus le temps de faire à Paris ». « Beaucoup de rencontres intéressantes et enrichissantes, du temps pour les loisirs, du temps simplement pour soi ». « Je profite enfin de mes enfants et de mon mari. Je profite aussi du temps qui passe et c'est loin d'être désagréable ».*

La découverte : de soi (nouvelles choses en soi : compétences, capacités personnelles) et de domaines et activités variés. *« Cela m'a apporté une ouverture d'esprit, un autre quotidien... ». « J'ai appris beaucoup sur moi-même et sur les autres. ». « Une expatriation est une ouverture sur le monde, on y apprend beaucoup ». « L'expatriation permet de découvrir des capacités personnelles qui m'étaient inconnues jusqu'alors ». « J'en suis à ma septième expatriation, c'est très enrichissant au niveau culturel et humain mais très fatigant de recommencer à chaque fois. Maintenant je connais des gens sur les cinq continents avec qui j'ai vécu des choses formidables ».*

L'impact de l'expatriation sur les objectifs de vie sur le long terme : c'est l'opportunité de redéfinir les objectifs personnels et professionnels et d'avoir un retour sur investissement plus tard. *« Il y a surtout une évolution personnelle qui atteint l'identité profonde ». « Je vais bientôt déménager pour mon quatrième pays. Aujourd'hui je suis investie dans l'associatif et suis très active partout où je vais. Je m'adapte et adapte toute la*



famille au pays, à la culture... ». « Beaucoup d'aspects positifs aussi par exemple sur le plan social avec la rencontre de personnes très différentes... Elles nous permettent d'évoluer ».

2 - Du stress et des manques

Le contre point de tous ces acquis est peut-être la **gestion, à l'étranger, d'un stress plus important** : cela se vit lors des déménagements et des changements : *« J'ai trouvé cette expatriation assez stressante pour toute la famille et le retour dans un mois s'annonce être de même ».* Les soucis sont également décuplés pour trouver une prise en charge lorsque des difficultés nécessitent un suivi spécialisé : *« Quand tout va bien c'est super mais au moindre problème (orthophonie, besoin visite pédo-psy, gynéco...) on est un peu désemparé car c'est parfois difficile de trouver de bons spécialistes dans la région où l'on vit ».* Enfin, la thématique de la gestion du temps émerge elle aussi comme une source de stress : *« Le plus dur est de se faire un nouveau réseau d'amis sur place et une fois que c'est fait, il faut partir ! ».*

Mais aussi, 62% des femmes ressentent le manque de la famille et de leurs amis. C'est un point qui est à souligner car il confirme l'investissement affectif des femmes dans des relations fortes en dehors de la famille nucléaire.

D'où pour beaucoup, en plus de leurs activités, l'investissement dans le maintien de leur réseau amical et l'organisation de visites touristiques pour la famille et des amis : *« Je m'occupe de ma fille qui a un an, de la maison, de mon mari et des nombreux amis et famille qui viennent nous rendre visite. C'est un boulot à plein temps ! ».* *« J'alimente un réseau social beaucoup plus intense. J'écris pour moi et mes amis ».* *« Organisation de voyages sur mesure pour amis dans le pays et aux alentours. Constitution d'un large réseau et entretien de ce dernier ».* *« Beaucoup de voyages avec les amis ou la famille de passage ».*

Enfin la constitution d'un réseau amical sur place compte aussi beaucoup : **65% disent avoir un réseau amical parmi les autres expatriées**, chiffre bien moindre concernant les amitiés avec des personnes locales (seulement 38%). Ces relations amicales entre expatriées offrent aussi la possibilité de s'entre-aider entre familles, condition très appréciable, parfois indispensable, pour vivre au quotidien à l'étranger.

Conclusion

Au niveau personnel et relationnel de nombreux acquis teintent positivement l'expatriation des conjointes accompagnatrices. Cependant, elles ont aussi à faire face à diverses situations générant un stress inhérent à la situation d'expatriée. Or, ces contreparties parfois non anticipées peuvent avoir une incidence négative sur la poursuite de l'expatriation. Et ce, d'autant plus qu'elles n'y ont pas été préparées en amont.



D/ Au final

1 - Une satisfaction reconnue

Parmi les femmes qui ont témoigné il y a celles qui sont toujours expatriées et celles qui sont rentrées. Chez la plupart, une grande satisfaction est exprimée avec la mise en avant des nombreux bénéfices acquis au niveau personnel. En revanche, pour certaines, l'expatriation a entraîné une traversée d'événements douloureux qui ont donné à leur vie une tournure qu'elles n'avaient pas envisagée au départ.

Pour **95% des femmes, l'expatriation est une réussite en termes d'enrichissement personnel**. C'est un vrai plébiscite, qui répond aux attentes exprimées avant le départ dans ce domaine. Un réel accomplissement personnel est mis en avant. *« L'expatriation est une expérience unique que je ne regrette pas un seul instant ! ». « Quelle chance de pouvoir, grâce aux mutations professionnelles de mon mari, de découvrir le monde. C'est une grande expérience ultra enrichissante ; on rencontre des gens intéressants, ça ouvre l'esprit, nous oblige à nous adapter ! Il y a toujours du bon à prendre si on prépare bien et entoure bien la cellule familiale ».*

62% déclarent avoir réalisé leur objectif personnel et familial, L'aspect familial se retrouve exprimé au niveau de **la consolidation des liens familiaux**. *« D'un point de vue familial, l'expatriation a contribué à la pose des fondations de nos relations intra-familiales ». « Malgré les difficultés des trois premières années, c'est une grande réussite. Jamais d'ennui, un grand confort, des enfants hyper curieux et adaptables, une famille vraiment unie et forte. ». « Formidable expérience familiale ! »*

Et aussi **du temps consacré aux enfants** qui est une source de contentement : *« Je peux m'occuper beaucoup plus sereinement de mes enfants. « Ce sont eux les grands gagnants : je m'occupe beaucoup plus et beaucoup mieux d'eux ». « Enfin, je prends le temps de m'occuper de ma famille (mon mari et nos trois enfants) ... et cela, c'est précieux ! ». « Les enfants sont ravis que je sois à la maison pour les aider avec les devoirs ». « Pas de vie professionnelle mais une vie associative et plus tournée vers mes enfants ».*

Elles sont conscientes de ce **qu'elles transmettent à leurs enfants** par le biais d'une telle expérience et de tout ce qu'ils peuvent retirer d'un séjour à l'étranger : *« Les enfants ont une vision mondiale des choses, c'est très riche ». « Ce que nous avons bâti sur le plan familial en expatriation, nous n'aurions pas pu le faire en France. Nos trois enfants ont une culture internationale, ils sont très adaptables et ouverts aux autres. Mais ils ne font que des projets à court terme et ne s'intéressent pas à leur pays d'origine... ». « C'est une ouverture d'esprit pour les enfants ». « Notre fille est bilingue et côtoie des enfants de son âge qui sont déjà trilingues. C'est une expérience unique ! ».*



2- Des manques et des échecs

Ces satisfactions sont généralement temporisées par l'aspect professionnel manquant. « Je considère que mon expatriation est réussie dans le sens où toute la famille est bien installée (autant physiquement que psychologiquement) mais j'aurais besoin de m'y épanouir professionnellement... ». « D'un point de vue personnel c'est l'aboutissement d'un vœu cher, étant moi-même enfant d'expat et ayant toujours souhaité revivre cette expérience et surtout offrir cette opportunité à mes enfants ». On peut noter tout de même en contrepartie que pour 38% des personnes interrogées la satisfaction totale n'est pas atteinte.

Enfin, il y a celles qui rentrent sur un **constat d'échec** et qui ont traversé **différentes épreuves** dans ce contexte d'expatriation. Elles sont peu nombreuses mais elles existent et leur **situation dramatique** doit être prise en compte. C'est ainsi que ce témoignage met le doigt sur ce qui aurait pu être évité grâce à une préparation : « Je me suis mise en danger pour le bien-être de mon enfant sans regarder plus loin que mon bout du nez. Une préparation avec un coach en expatriation avant le départ aurait été utile ». Autre témoignage : « Si j'avais su ce qui m'attendait je n'aurais jamais quitté la France. Je suis de retour dans des conditions inattendues, mes enfants sont restés avec leur père. Je suis en procédure de divorce. Je n'ai pas pu m'épanouir professionnellement durant ces 10 ans à l'étranger. Aujourd'hui je dois tout recommencer à zéro. Je n'ai plus que mes yeux pour pleurer ».

Conclusion

Si la conjointe expatriée fait d'une façon globale un bilan positif de son séjour à l'étranger notamment au niveau personnel et familial, elle a souvent négligé en amont les difficultés auxquelles elle peut être confrontée au cours de sa vie quotidienne. Certaines thématiques non abordées avant le départ peuvent même amener cette expatriation à un échec (l'aspect professionnel manquant, le couple fragilisé...).

II - LES COLLABORATRICES

A/ Un profil jeune et en majorité célibataire

Sur la population des collaboratrices,

59% ont entre 25-35 ans. Dans cette tranche d'âge 65% sont célibataires.

23% ont entre 35-45 ans et sont à 100% en couple.

18% ont plus de 45 ans et sont célibataires.

Leur profil met en avant certaines caractéristiques : pour la plupart elles sont encore jeunes et ne sont pas encore stabilisées au niveau affectif.



Pour celles qui sont célibataires, elles vivent un sentiment de solitude fort au début de leur séjour à l'étranger allié parfois à un certain isolement. Les organismes qui expatrient doivent être attentifs à cette période des commencements, au cours de laquelle elles sont plus vulnérables car sans liens ni soutien affectif sur place. L'éloignement de la famille et des amis a un prix affectif qui peut ralentir leur adaptation sur place.

Certaines ont voulu partir travailler à l'international en priorité et ont signé leur contrat sans assez sécuriser les conditions dans lesquelles elles partent.

Enfin, **pour 73% d'entre elles, leur réseau social est surtout composé de locaux** : elles se créent un réseau amical sur place surtout avec les personnes locales qu'elles rencontrent par le biais de leur travail. Elles n'ont pas toujours le temps de socialiser avec les autres expatriés. Ainsi avec le temps, se met en place leur intégration dans la communauté locale du pays d'accueil.

B/ Les collaboratrices en famille

Lorsqu'elles sont en couple et ont une famille à charge, les préoccupations et risques sont différents. La situation des couples à double carrière s'affirme davantage surtout lorsqu'il n'y a pas d'enfants. On note aussi une évolution des rôles familiaux avec certains hommes qui acceptent d'être les partenaires de l'expatriation de leur conjointe. Ils prennent en charge pour un temps donné les aspects domestiques de la vie de famille tout en s'occupant des enfants, en attendant de retrouver une activité professionnelle. Les hommes de cette nouvelle génération sont peu nombreux mais ils semblent dessiner une certaine tendance. Il se dégage un point intéressant à considérer : les collaboratrices sont attentives au bien-être de leur conjoint, faisant preuve d'empathie. Or cette préoccupation pour le ressenti de l'autre ne se retrouve pas de façon aussi marquée chez les collaborateurs.

C/ Au final, le bilan personnel et familial

86% des collaboratrices reconnaissent que cette expatriation est une réussite pour leur enrichissement personnel. On retrouve une grande satisfaction personnelle au niveau individuel.

53% disent que c'est une réussite pour leur famille, pour celles qui en ont une.

53% reconnaissent que ce n'est pas une réussite pour leur couple. Il faut différencier dans cette population celles qui ont une vie de couple et celles qui sont encore célibataires (42% des collaboratrices interrogées). Ainsi des dynamiques différentes ont lieu en expatriation suivant sa situation matrimoniale : les célibataires peuvent se mettre en couple, et des couples déjà constitués se séparer. Cependant toutes disent que c'est **une réussite globale**. Ces chiffres donnent à penser que même si un domaine est moins satisfaisant qu'un autre au cours de cette expatriation, en totalité du positif en ressort.



Conclusion

Les femmes expatriées pour leur travail sont une minorité aujourd'hui, mais elles n'en sont pas moins bien présentes. Cette population plutôt jeune explique qu'il y ait beaucoup de célibataires, qui peuvent être vulnérables à la situation d'isolement du début du séjour. Les collaboratrices en famille ont quant à elles à faire face à d'autres dynamiques avec la gestion de la famille et l'activité du conjoint. Toutes se retrouvent en tout cas être atypiques, telles des pionnières qui ouvrent la porte à un nouveau profil de la femme expatriée. Enfin elles expriment un fort sentiment de satisfaction vis-à-vis de l'expérience globale de leur expatriation.

CHAPITRE 3

LE DOMAINE PROFESSIONNEL

L'activité professionnelle fait pour beaucoup partie intégrante de la vie quotidienne. C'est donc un domaine primordial à explorer dans le cadre d'une expatriation qu'elle soit en tant que conjointe ou en tant que collaboratrice.

I - LES CONJOINTES

La vie professionnelle et la façon dont elle est gérée par la conjointe expatriée complexifie le vécu de l'expatriation. En effet, la préoccupation professionnelle est toujours présente et reste en toile de fond durant tout le séjour à l'étranger avec des moments de questionnements plus ou moins intenses, notamment au début et lors du retour. Au départ, la situation semble claire : l'engagement affectif prend le pas sur l'engagement professionnel dans le cadre d'un départ en expatriation en tant que conjoint accompagnateur. Or il s'avère ensuite que ce n'est pas aussi simple que cela et les préoccupations professionnelles infiltrent le quotidien.

A/ la rupture professionnelle

1- La rupture inévitable pour la plupart

L'aventure professionnelle en expatriation commence par une rupture, puisque **67% des conjointes exercent une activité professionnelle au moment du départ.**

Ce chiffre supérieur à la moyenne nationale s'explique par le haut niveau d'études des conjointes de cette enquête qui pour **74% d'entre elles ont un bac +5**, et pour **15% un bac +4**, enfin **8% ont un bac+2**, **3% n'ont pas répondu.**

Face à de tels profils, on peut comprendre que le départ en expatriation en ayant fait le choix d'être conjointe accompagnatrice amène à renoncer temporairement à son investissement professionnel ou du moins à le reléguer au second plan. Ne partant pas pour des raisons professionnelles à l'étranger mais pour des raisons affectives et familiales, la conjointe effectue alors une rupture importante avec son rythme et son cadre de vie habituels : elle sort de la norme. Quitter son travail est donc la première étape de cet état de transition dans lequel la conjointe entre.

Enfin, **44% des conjointes appréhendent la rupture de leur vie professionnelle**. Il s'agit bien d'une des inquiétudes majeures des femmes, qui pour certaines sont en pleine ascension en terme de carrière. Il pourrait être intéressant d'envisager les possibilités et solutions possibles pour se sentir davantage sécurisée face à un tel renoncement qui peut être vécu par certaines comme un réel déchirement.

2- Les modalités de cette rupture

Quitter son travail se formalise de diverses façons et chaque modalité a des conséquences pour l'avenir.

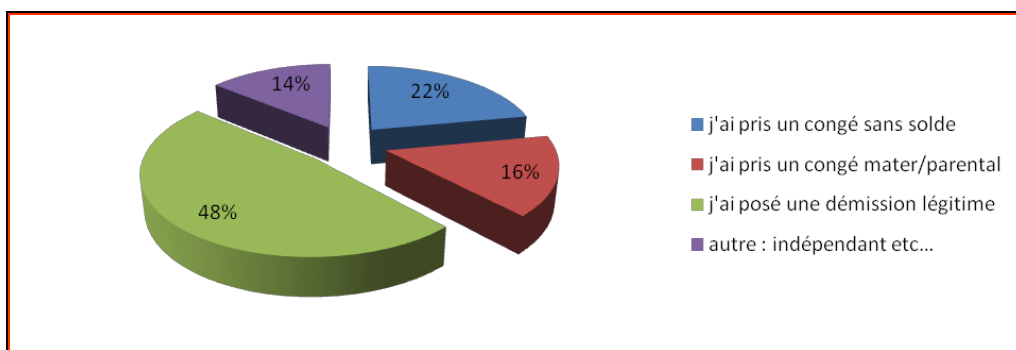


Figure 10 : les modes de rupture de la vie professionnelle pour les conjointes

Ainsi, **48% des femmes posent une démission légitime**. Cette démarche donne droit à l'assurance chômage lors du retour en France. Il est important de connaître le délai qui est de 4 ans après lequel il n'est plus possible de prétendre à l'assurance chômage.

22% prennent un congé sans solde. Or le choix du congé sans solde est risqué : l'enjeu est la perte de l'assurance chômage au retour car la démission légitime ne peut plus intervenir à l'issue de ce congé. Pour certaines d'entre elles il s'agit de se garder « une porte de sortie » en posant un congé sans solde : laisser la porte ouverte à un éventuel retour avec reprise de son poste. Cette possibilité sécurise certaines femmes mais a un prix fort : celui de la perte de l'assurance chômage au retour.



Les accords CINDEK du centre Inter-entreprise de l'Expatriation (<http://www.cindex.asso.fr>) rentrent dans ce cadre bien défini du congé sans solde. Cette convention entre entreprises, permet au salarié d'une entreprise signataire dont le conjoint ou le partenaire (PACS) est envoyé en expatriation par une autre entreprise également signataire, de bénéficier d'un congé sans solde destiné à lui permettre de quitter son pays d'origine sans obligation de rompre son contrat de travail.

A ce jour, 25 grandes entreprises ont signé cet accord pour faciliter la mobilité internationale de leurs collaborateurs. « *En disponibilité j'ai pu profiter pleinement de la découverte du pays, de la culture et de la langue, sachant que je retrouverai une activité professionnelle au retour grâce aux accords CINDEK.* » témoigne cette conjointe accompagnatrice au cours de notre enquête. Ces accords sont une belle avancée pour les conjoints, beaucoup de femmes souhaiteraient en bénéficier, et surtout il faut les en informer.

16% prennent un congé maternité, un congé parental. A l'issue de ces congés on peut prétendre à la démission légitime. Au vu de l'âge de la majorité des femmes conjointes (35 à 45 ans), beaucoup de femmes pensent aussi à un projet familial en ayant un enfant. « *Nous avons pris la décision d'agrandir la famille.* ». « *J'en ai profité pour faire un deuxième bébé mais au bout de 3 ans je suis bien contente de rentrer en France retrouver mon poste !* ». « *En congé parental, je m'occupe de mon bébé. Je vais reprendre mes études en septembre sachant qu'on n'a pas le droit de le faire en congé parental, c'est bien regrettable.* ».

14% sont des professions libérales. Elles gèrent leur carrière de façon autonome et en interdépendance avec leur vie de famille. Les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) et l'éclatement du cadre de travail traditionnel facilitent pour certaines l'exportation de leur métier aux quatre coins du globe.

Il ressort de ces questions liées aux formalités de rupture professionnelle que les femmes ne sont pas toujours suffisamment informées des possibilités et démarches administratives possibles, notamment en terme de délai imparti.

3- Le vécu de la rupture

Quitter son travail est donc inévitable lorsque le départ pour un pays étranger a lieu. Cette rupture professionnelle inaugure alors un état de transition personnel, relationnel et social. Les réactions alliées à cette rupture pleinement consentie sont ambivalentes. On retrouve la notion de temporalité qui joue un rôle important sur l'intensité des affects selon que le renoncement est définitif ou temporaire, l'expatriation sur du court terme ou du long terme. On retrouve ces divers points de vue dans les commentaires qualitatifs de l'enquête.

Pour certaines, le fait de quitter leur emploi est associé à **un sentiment de soulagement ou à une ouverture vers autre chose** : « *L'expatriation m'a surtout libéré du stress des horaires ultra-serrés de la vie*



parisienne ». « Ayant quitté une vie professionnelle enrichissante, j'ai profité enfin de mes enfants et de ma vie familiale », « Plaisir de faire un break professionnel ».

Pour d'autres, ce vécu est beaucoup plus douloureux souvent allié à **un grand sentiment de perte** : « Difficile pour moi car j'ai beaucoup perdu : travail, retraite, position sociale ». « Le fait de me retrouver inactive a créé un vide énorme, d'autant que j'ai souffert d'un manque de reconnaissance par la suite. Aujourd'hui en travaillant je me sens mieux et je retrouve mes repères ». « Dur d'abandonner un travail que l'on adore... Il faut penser à une nouvelle façon de vivre... Le sentiment d'être sacrifiée pour le travail de son conjoint... ». « Le plus difficile est pour moi car j'adorais mon travail... se retrouver à la maison est un choc... ». « Le bilan de nos expatriations est très positif, le seul bémol étant ma propre carrière stoppée net par ce départ ».

Le poids du renoncement est parfois souligné par **le décalage professionnel vécu avec son conjoint** : « Réussite pour le domaine professionnel de mon mari oui, pour le mien zéro, rien ! ». « Plus le temps passe, plus mon mari réussit et plus l'écart se creuse... Au début de notre relation, je travaillais, lui étudiait. Les choses ont bien changé ». « Cette expatriation est une fois de plus une opportunité de carrière pour mon mari et une mise entre parenthèses pour moi, avec peu ou pas d'opportunité d'emploi pour moi ».

Pour toutes, on retrouve dans les témoignages **la nécessité de rester attentives à cet aspect de soi**, à cette part de son identité investie dans le monde professionnel, auquel il a fallu renoncer pour un temps plus ou moins important: « Dans le domaine professionnel pour les femmes c'est une catastrophe, mais c'est une très belle expérience personnelle et familiale ». « Le sacrifice de la vie professionnelle est très important ». « De retour depuis un an, je considère que j'ai sacrifié ma vie professionnelle et ai beaucoup de mal à retrouver un emploi malgré une activité très riche en expatriation ». Ainsi les femmes restent soucieuses du renoncement professionnel qu'elles ont effectué et elles sont impliquées quant à la tournure que prendra la suite de leur activité professionnelle. « J'ai perdu mes repères quand à ma carrière professionnelle : pourquoi travailler, dans quels domaines, et si c'est pour abandonner une nouvelle fois mon job dans un an ? ».

Cela est associé avec un certain niveau de stress car c'est une réelle source de préoccupations qui reste en toile de fond durant toute l'expatriation. Il n'est donc pas possible de l'occulter ou de la minimiser.

4- Les conséquences de la rupture : retrouver sa place

La première étape de la rupture professionnelle passée, les premiers temps de l'expatriation sont **des moments de découverte mais aussi de réajustements personnels**. Il faut faire le deuil de sa vie laissée, avec ses signes de reconnaissance sociale ; les femmes conjointes se retrouvent pour un temps seulement épouse de, mère de... « Au début, ce qui fut le plus dur fut de ne plus pouvoir travailler, d'être la femme de, de me sentir inutile ». « Difficile pour le conjoint qui ne travaille pas, peu de reconnaissance, on est toujours la femme de, la mère de... »



Se greffe aussi **la question de la dépendance financière**, forte interrogation pour certaines. « *La perte d'autonomie financière reste aussi un sujet important quand on part en expatriation (rien n'est jamais acquis !)* ».

Il s'agit durant cette période d'installation de **retrouver sa place**, ce que les commentaires suivants expliquent bien : « *C'est un grand bouleversement de passer du monde professionnel à la vie plus ou moins « oisive » que la condition d'expat offre. Pas évident de trouver un équilibre* ». « *Le seul inconvénient dans l'expatriation est de savoir trouver la juste place quand on a été une femme active et cadre en entreprise. Le regard sur soi et sur les autres change et ce n'est pas toujours facile* ». « *En tant qu'expatriée, le plus dur ce sont les premiers mois. Se repérer géographiquement, administrativement, médicalement, scolairement, socialement... des tas de nouveautés qui demandent une bonne dose d'énergie pour soutenir la famille* ».

De plus, au début, le cadre extérieur est inexistant pour le conjoint accompagnateur qui doit tout reconstruire, a contrario du conjoint collaborateur et des enfants qui retrouvent d'emblée un cadre structuré et des relations sociales via l'entreprise ou l'école. Le conjoint suiveur, part sur des bases inexistantes qu'il doit créer. Il doit mettre en place un réseau, une position sociale et doit donc utiliser ses ressources internes pour restructurer son cadre de vie. Il doit aussi traverser cette phase de flottement identitaire en acceptant le fait de n'avoir pas besoin de reconnaissance extérieure ni sociale pour exister durant les premiers temps. « *Il faut se reconstruire et retrouver une légitimité en dehors du travail. J'ai donc participé à de nombreuses activités* » synthétise bien ce commentaire.

Au vu des ajustements et du stress que ces premiers temps d'expatriation occasionnent, une opportunité d'anticipation de cette période dans un contexte de préparation pourrait s'avérer être une aide profitable.

Conclusion

La rupture professionnelle est un moment important des conditions de départ en expatriation. Les femmes doivent être clairement informées des modalités et de leurs conséquences. Cette rupture professionnelle, prix à payer pour partir en expatriation en tant que conjoint accompagnateur, a un coût psychique relativement élevé pour certaines femmes expatriées. Il s'exprime par une préoccupation, source de stress, quant au devenir de sa vie professionnelle, parfois exacerbée dans le décalage créé avec la carrière professionnelle de son partenaire. Cette rupture inaugure aussi une phase de transition, parfois déstabilisante, au cours de laquelle il s'agit d'installer la famille tout en retrouvant une place et de nouveaux repères identitaires.

B/ La vie active des conjointes expatriées dans leur pays d'accueil

Autour de quoi se recrée la vie quotidienne des conjointes accompagnatrices ?

1- Le cadre administratif

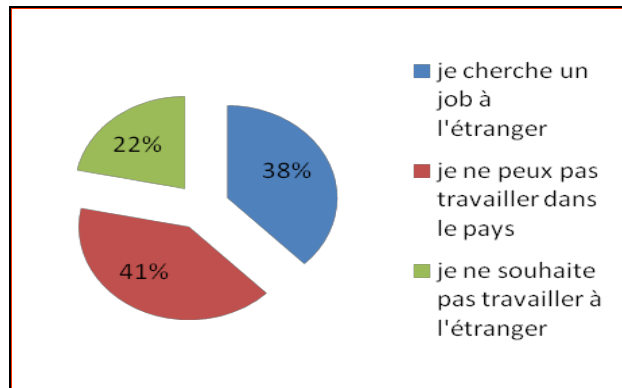


Figure 11 : conjointes et vie professionnelle

Concernant la vie professionnelle, **41% des conjointes expatriées ont répondu qu'elles ne peuvent pas travailler à l'étranger**. Cet empêchement administratif est une réalité qui se concrétise par la forme du Visa obtenu en tant que conjoint. Il semblerait tout de même que beaucoup de femmes partent sans informations bien précises sur le sujet.

A connaître : le site <http://www.permitsfoundation.com> fondation qui favorise l'accès au marché de l'emploi aux conjoints d'expatriés. On trouve sur ce site les accords entre les pays et les modalités d'obtention du visa de travail.

22% ont répondu qu'elles ne souhaitent pas travailler, ce qui recoupe deux situations différentes : il s'agit soit des femmes qui n'exercent pas d'activité professionnelle rémunérée (cas des multi expatriations) soit des femmes qui travaillent beaucoup et vivent cette expatriation comme une pause bienvenue notamment pour prendre du temps pour leur vie de famille.

38% cherchent un travail à l'étranger. Ce sont des femmes actives qui n'envisagent pas de rester au foyer en expatriation. En revanche, elles se heurtent aux réalités du terrain, d'autant plus qu'elles n'ont pas été concrètement préparées à ce départ.



2- Les activités possibles

a/ La vie professionnelle

Parmi les conjointes expatriées qui ont trouvé du travail, on note **des ajustements importants** de leur part au vu de leur activité professionnelle. En effet, le marché de l'emploi est inexistant dans certains pays où il n'y a pas d'offre d'emploi (exemple les pays d'Afrique). De plus tous les métiers ne sont pas reconnus.

9% seulement trouvent un travail en adéquation avec leur carrière. C'est là où l'on retrouve que pour beaucoup la motivation pour travailler prime, quitte à faire certaines concessions sur sa carrière professionnelle. « *Temps partiel, deux niveaux en dessous de ce que je faisais en France* ». C'est aussi une porte ouverte vers la découverte de certains aspects de la culture locale. « *J'ai pu trouver un travail facilement ici et qui correspondait à mes compétences. Par contre, le souci c'est la culture locale, travailler avec eux est souvent difficile, pas de respect des délais, une autre culture du résultat...* ».

35% se sont adaptées au marché local. Cela correspond aux femmes qui acceptent un contrat local avec une rémunération moindre. Elles trouvent donc des avantages ailleurs que dans la rémunération. Cela peut être l'occasion de découvrir un nouveau domaine d'activité professionnelle ou encore de travailler à temps partiel. Les postes dans l'enseignement sont relativement représentés. « *J'ai eu l'opportunité de me confronter à l'expérience de l'enseignement, que je redoutais par-dessus tout lorsque j'étais en France. J'ai finalement pris beaucoup de plaisir à retransmettre des connaissances et un savoir* ». « *J'ai pu trouver un poste de bon niveau mais en contrat local avec donc un niveau de salaire bien inférieur à celui d'un poste équivalent en France. Le contenu et le statut sont en revanche au top, ce que je privilégie en espérant avoir un retour sur investissement plus tard !* ». « *J'ai accepté un emploi en local (donc sous-payé) qui me permet à peine de joindre les deux bouts, sans assurance maladie ni retraite. Juste dans l'objectif d'avoir une expérience dans un pays en développement* ».

39% sont en libéral : création d'entreprise (free lance, nomade) ou encore activités professionnelles indépendantes sans statut dans le pays. Ce sont des femmes qui innovent, qui s'adaptent de différentes façons. « *Professionnellement j'ai dû recommencer à zéro ma structure et inventer une nouvelle façon de travailler en utilisant les ressources du net. Une belle aventure professionnelle aussi pour moi !* ». « *J'ai créé ma structure pour le coaching des femmes expatriées, pour les aider à concilier carrière et vie expatriée en famille* ». « *Je continue mon activité de graphiste free lance tous les matins avec l'idée de monter ma propre structure en m'associant avec une amie* ». « *Indépendante thérapeute francophone, je trouve toujours du travail* ». « *Je n'ai rien trouvé dans ma branche pour le moment (depuis un an), donc je fais de la traduction anglais-français, une opportunité, en tant que consultante. Je ne suis pas satisfaite du tout, mais c'est mieux que rien* ».



9% pratiquent un nouveau métier : Elles profitent de l'expatriation pour découvrir et se former à un nouveau métier. Cela peut être par exemple un hobby qu'elles avaient en France et dans lequel elles décident de se spécialiser professionnellement.

On constate dans les témoignages une grande diversité d'activités qui s'exercent sans statut légal dans le pays d'accueil (coach, soutien scolaire, cours de langue, de sport, paramédical...) ou encore l'exercice d'une activité en entreprise locale rémunérée mais non déclarée.

Enfin, **63% des conjointes considèrent que l'expatriation n'est pas une réussite au plan professionnel**. Ce chiffre est relativement cohérent avec le fait que les conjointes expatriées partent avant tout en raison d'une décision affective qui privilégie à ce moment là leur vie familiale et leur vie personnelle. Et ce choix, au vu de ce contexte, se fait parfois au détriment de leur vie professionnelle. C'est un fait de la réalité, mais cela ne devrait pas non plus être systématique. En effet, expatriation en tant que conjoint expatrié ne rime pas non plus avec inactivité. Il semblerait qu'une certaine anticipation devrait pouvoir augmenter la satisfaction des conjointes concernant l'activité professionnelle, sur place ou lors du retour.

b/Les activités à orientation professionnelle

Parmi les 44% de femmes impliquées dans du bénévolat, 47% font partie d'une association francophone et 27% d'une association locale ou internationale. L'investissement dans une démarche bénévole est fortement représenté. Cet aspect se retrouve chez un grand nombre qui sont impliquées dans les réseaux d'accueil francophone. Elles utilisent les ressources de la communauté sur place en recevant ce soutien puis donnent, à leur tour, de leur temps au sein de ces associations.

On peut mettre en avant *l'utilité* de ces réseaux d'accueil qui facilitent l'intégration des nouveaux arrivants, mais offrent aussi un champ d'action et d'implication large aux personnes déjà sur place. « *Investissement dans l'association d'accueil pour garder des repères dans la semaine* ». « *Je m'insère dans la vie locale en travaillant pour des associations, chose que je n'avais pas le temps de faire en France* ».

Il faut souligner également la *professionnalisation* de ces associations qui fonctionnent grâce aux compétences de leurs membres adhérents. Or il s'agit de ces femmes expatriées, fortement diplômées et actives, qui pour certaines font le choix d'investir leurs compétences dans le tissu associatif lorsque le monde professionnel leur est fermé. Enfin, l'intérêt du bénévolat pour aider ensuite à trouver un travail est mentionné dans certains témoignages. Par exemple : « *D'abord frustration liée au barrage de la langue, je n'ai pas trouvé de poste équivalent à celui que j'avais en France. J'ai donc décidé de m'investir bénévolement au profit des activités des enfants de la communauté française et apprendre la langue du pays. Désormais j'arrive à me*



fondre dans un milieu professionnel car en me faisant connaître via l'association, j'ai trouvé ma crédibilité professionnelle et acquis la langue du pays ce qui me permet de travailler aujourd'hui. »

20% ont suivi une formation et acquis un nouveau diplôme. La situation de conjoint expatrié est pour certaines l'occasion de reprendre des études, de suivre des formations, d'apprendre une langue. Ceci en lien avec la réinsertion professionnelle lors du retour ou lors d'une nouvelle expatriation. Cette démarche de formation permanente souligne à nouveau le souci de ne pas perdre pied face au monde professionnel ainsi que le dynamisme de ces femmes sensées être « oisives ».

« J'ai décidé de faire une formation Montessori car j'ai mis mes enfants dans une école Montessori et j'ai trouvé le système formidable ». « Reprise d'études : Master d'économie par correspondance avec une université française ». « Je ne travaille pas et je viens de reprendre mes études ; mon mari voyage énormément et rester à la maison avec les enfants ne me comble pas suffisamment malgré les activités des enfants, sportives, des rencontres entre amies, des visites ». « J'ai suivi une formation de guide du musée national ouverte aux étrangers, j'ai guidé une année et enfin j'ai trouvé un emploi de libraire dans une librairie locale où je suis en charge du département de livres français ».

c/ Les activités à orientation sociale

67% de femmes pratiquent des activités sportives, culturelles, artistiques. Le temps dont elles disposent en plus est utilisé dans certaines activités plus personnelles, source de satisfaction. *« J'ai une vraie vie sociale, plus que mon conjoint, qui travaille beaucoup ».* *« Beaucoup de rencontres intéressantes et enrichissantes, du temps pour les loisirs, du temps simplement pour soi ».*

Le temps passé au sein de la famille, comme nous l'avons vu auparavant, est important et également satisfaisant, il est mentionné dans la plupart des commentaires, ce qui montre son importance. *« J'alimente un réseau social beaucoup plus intense, j'écris pour moi et mes amis. Je m'occupe beaucoup plus et beaucoup mieux de mes enfants et toutes les démarches administratives pénibles et chronophages m'incombent ».*

On note un réel dynamisme, un niveau d'activité élevé pour certaines, beaucoup autour du bénévolat et de la vie de famille, tel ces témoignages de conjointes : *« Contrairement à ce que j'appréhendais à mon départ de France, je suis très occupée ! Je fais de la natation deux fois par semaine, je participe à des activités manuelles, je me suis présentée comme parents d'élève de l'école française, je participe à la bibliothèque de l'association locale. Et puis il y a les enfants car l'essentiel pendant cette expatriation est que je peux passer du temps avec eux ». « Après un début difficile lié au changement de vie, je profite de chaque moment ici et suis très occupée. J'améliore mon espagnol, suis dispo pour ma famille, organise des voyages et suis impliquée dans une association locale qui m'emploie ».*

« Volontaire dans différentes associations américaines. Responsable du journal de l'Accueil français. Beaucoup de cours de langue. Sports : golf, marche, gym. Voyages ... ».



« Implication dans la vie associative, scolaire et autre ; bénévolat dans différentes structures locales. Priorité aux enfants encore jeunes, accompagnement quotidien école et activités ».

Attention toutefois, il peut arriver que ces activités tournent à la boulimie et cachent un important besoin de reconnaissance sociale qui cherche à être assouvi.

3- *Le vécu affectif*

Bien qu'il se dégage en grande partie une tonalité positive et dynamique de ces témoignages (les femmes sont en grande majorité plutôt satisfaites de leur vie), certains points éveillent néanmoins leur attention. Ils peuvent être considérés comme des éléments d'alerte sur lesquels il faut être attentif. Leur prise en considération ou anticipation serait facteur d'amélioration.

a/ La reconnaissance sociale

49% des conjointes expatriées disent ne pas se sentir reconnues socialement.

« Je suis professeure des écoles en disponibilité, ce qui me rassure pour le retour en France : je retrouverai mon travail. J'ai donc bien profité de la première année sans travail mais la deuxième a nécessité un réajustement de mes priorités : je m'oubliais en faveur de l'organisation familiale et j'avais perdu tout statut social ».

« Ce qui manque ce sont des objectifs à moyen et long terme. C'est ce qui ressort le plus souvent des conversations que j'ai pu avoir avec des femmes d'expat de mon âge ».

« Il y a toujours des hauts et des bas, surtout avant que je ne retrouve un emploi intéressant et donc une manière d'exister avec statut et reconnaissance ».

Au vu des commentaires, il semblerait que le ressenti de manque de reconnaissance sociale soit à mettre en lien avec l'inexistence d'un projet professionnel ou personnel. Or, un tel projet devient un objectif à réaliser qui donne sens à sa présence dans le pays d'accueil au-delà de l'implication familiale. La perte d'autonomie financière exacerbe parfois ce manque de reconnaissance sociale. C'est clairement un facteur de fragilisation du conjoint expatrié qui peut être alors plus vulnérable en cas de difficulté.

b/La gestion de la non-maîtrise du temps et du lieu

La donnée temporaire est lourdement ressentie car elle freine les initiatives et l'engagement sur place. C'est une contrainte plus ou moins intégrée par les femmes expatriées qui composent comme elles peuvent avec cet élément sur lequel elles n'ont pas d'impact. Certaines se réjouissent de retrouver leur poste à la fin de cette expatriation, d'autres ne savent pas du tout où elles seront dans les mois à venir.



L'incertitude temporaire, lorsque c'est le cas, est une donnée qu'il faut apprendre à manier pour pouvoir réaliser des projets en expatriation.

« Pas facile lorsque la durée de l'expatriation n'est pas ferme et change tous les 6 mois... ».

« J'ai perdu mes repères quand à ma carrière professionnelle : pourquoi travailler, dans quels domaines, et si c'est pour abandonner une nouvelle fois mon job dans un an ? ».

« Partie au départ pour 2/3 ans peut-être 4, cela fait maintenant 20 ans que je suis expatriée. Les prolongements successifs et en principe provisoires ont rendu difficile mon intégration professionnelle ».

Conclusion

Le quotidien de la conjointe expatriée est occupé par diverses occupations, on note un dynamisme et un niveau d'activité élevé pour beaucoup. Cela va d'une activité professionnelle (avec dans la plupart des cas des ajustements effectués), à des activités à orientations professionnelles ou sociales (activités sportives, culturelles, artistiques). La pratique du bénévolat est très répandue, il en ressort sa nette utilité pour s'intégrer mais aussi sa professionnalisation actuelle. Enfin, le manque de reconnaissance ressentirait à mettre en lien avec le manque de préparation et de constitution d'un projet. Un des gros freins à l'optimisation totale de l'expatriation est aussi l'incertitude liée à la durée lorsque c'est le cas.

II - LES COLLABORATRICES

Nous l'avons vu, la population des collaboratrices expatriées est relativement peu représentée. Elle n'en est pas moins bien présente et motivée.

A/ Les pionnières

Etant peu nombreuses, les collaboratrices sont encore «atypiques». Ces «femmes nouvelles» sont en train de créer un profil inédit qui sera peut-être plus répandu dans quelques années. De nombreux stéréotypes jouent encore en leur défaveur, comme l'a exprimé Olivier Mérignac dans son étude, « Les femmes dans le processus d'expatriation, Travail, genre et sociétés 2009/1, N° 21, p. 131-151 ».

- Les femmes ne souhaitent pas s'expatrier
- Les femmes donnent la priorité à leur famille
- Les femmes ne peuvent pas mener à bien leur mission car mal acceptées par les hommes

Il pèse aussi sur ces collaboratrices un poids parfois lourd dû à la représentation de la femme française qui réussit dans tous les domaines : poste intéressant, présentation physique impeccable, mère de famille accomplie, etc.



Cependant l'étude de Mr Mérignac conclut que les femmes collaboratrices mènent à bien leur activité professionnelle aussi bien que les hommes collaborateurs. De notre côté, les résultats concordent, ces femmes possèdent des qualités d'affirmation et de persévérance importantes, qui garantissent leur succès professionnel à l'étranger.

B/Une vraie volonté au départ

90% des collaboratrices souhaitent partir en expatriation. Cette expatriation qu'elles vivent, elles l'ont voulue et leur motivation en a été le moteur. La décision de partir travailler à l'étranger répond à un vrai projet professionnel, vu sur le plus ou moins long terme concernant leur carrière. Par exemple, seules 37% disent que l'expatriation s'imposait pour leur évolution de carrière, il s'agit donc pour la plupart d'un départ voulu personnellement.

Ce choix est clairement professionnel pour les femmes jeunes et célibataires. *« Je suis gestionnaire de projets dans une entreprise de construction au Mexique, j'ai un diplôme d'ingénieur en bâtiment donc un travail complètement dans la lignée de mon parcours professionnel. »* *« Je suis partie seule et n'ai pas d'enfants. La recherche de travail dans ma branche n'est pas simple mais personnellement l'enrichissement est constant. »*

Et c'est un choix de vie pour les femmes en famille. *« J'ai pu continuer ma carrière marketing avec un poste équivalent (peu intéressant mais très bien sur le CV) au Cameroun et ensuite un poste très intéressant en Chine. Je suis maintenant devenue le leader professionnel de la famille en Suisse et mon mari cherche du travail à son tour ».*

C/ La vie professionnelle

1- L'adaptation locale

86% se sentent bien acceptées dans la culture locale, cela peut être en lien avec les relations amicales qu'elles créent notamment autour de leur activité professionnelle. *« Je travaille beaucoup mais je prends le temps de sortir quelque fois avec mes amis (beaucoup du même travail que le mien) ».* *« En tant que Française dans un pays maghrébin, l'intégration est relativement facile dans la vie de tous les jours, notamment du fait de l'absence de la barrière de la langue, en ville en tous cas. Au niveau professionnel, nos qualités de rigueur, de productivité et d'efficacité européennes sont très appréciées. »*



2- L'adaptation professionnelle

Pour 64% leur statut de femme ne pose pas de problème dans le travail. Pour certaines cela assouplit même les relations professionnelles. Cette thématique est à mettre en lien avec le degré d'ouverture du pays d'accueil concernant la place de la femme au travail et le poids des discriminations sexistes locales tel que le soulève la recherche d'Olivier Mérignac *Les femmes dans le processus d'expatriation* (2009).

41% doivent faire preuve de plus de compétences qu'en France, à nouveau cela est lié à l'organisation de la société d'accueil envers le travail des femmes. Cependant dans cette étude, un tel sentiment bien que présent n'est pas majoritaire.

73% déclarent que cela reste un défi personnel et professionnel de tous les jours. Cela est lié au fait de travailler dans un univers culturel différent et/ou multiculturel, mais aussi d'avoir pour certaines une vie de famille à gérer.

D/ Le bilan à l'arrivée

73% d'expatriations réussies au niveau professionnel. Ce pour quoi ces collaboratrices sont parties a été satisfaisant, elles ont réalisé leur objectif professionnel même si parfois certaines conditions étaient difficiles. En revanche, parmi celles-ci, 20% disent qu'au niveau familial, ce n'est pas du tout une réussite.

79% repartiront avec un CV enrichi de cette expérience à l'international. Pour la plupart cette activité professionnelle à l'étranger est valorisable d'autant plus qu'elles sont nombreuses à avoir suivi une formation ou acquis un nouveau diplôme (41% d'entre elles). Pour beaucoup, le retour sur investissement est concluant.

Conclusion

La collaboratrice expatriée trouve ce qu'elle cherchait d'un travail à l'étranger : très motivée pour partir, elle tire bien profit professionnellement de son expérience à l'étranger malgré parfois des conditions de travail plus difficiles. Le retour sur investissement est profitable pour beaucoup qui pourront par la suite valoriser leurs acquis.



CHAPITRE 4

LE RETOUR : UNE ETAPE DIFFICILE

C'est la grande thématique source d'inquiétude pour beaucoup et clairement exprimée.

A/Une réticence globale

43% des conjointes expatriées ne souhaitent pas rentrer en France. Le retour en France est associé à un niveau de stress élevé malgré l'intérêt parfois exprimé de retrouver son activité professionnelle : c'est davantage la projection de la gestion au quotidien, dans un cadre et rythme de vie différent de celui connu en expatriation, qui inquiète. A nouveau jongler entre vie professionnelle et vie de famille.

« C'est vraiment très enrichissant d'être expatrié. Je pense que nous allons avoir du mal à nous réadapter en France ». « Pour avoir déjà vécu un retour d'expat en France je suis consciente de la difficulté... ». « Je redoute un peu le retour en France, je le vois comme offrant moins d'opportunités qu'ici : j'ai trouvé une nouvelle activité, il y a un vrai dynamisme ambiant, tout est possible. J'ai un peu peur de retrouver une vie étriquée ».

77% des collaboratrices ne souhaitent pas rentrer même si 86% d'entre elles souhaitent les retrouvailles famille et amis. Elles sont aussi préoccupées par l'équilibre familial pour 55% d'entre elles.

B/Le retour à la vie professionnelle en France

1- Une grande source de stress

Et même si la moitié des collaboratrices pensent que l'intégration dans l'entreprise se fera sans problème, elles sont quand même **64% à ressentir le stress du retour à une vie professionnelle en France.**

62% des conjointes sont stressées par le retour à l'emploi. La réintégration professionnelle ressort nettement, c'est une préoccupation majeure pour ces femmes qui ont pour beaucoup fait un break - plus ou moins bienvenu - dans leur carrière. *« Je commence à anticiper le retour en France l'an prochain qui m'angoisse. C'est de nouveau beaucoup de changements et une nouvelle vie avec pour moi des challenges comme retrouver du travail, accepter de reprendre une vie stressante ».*

2- Un manque d'anticipation

40% des expatriées ont gardé contact avec leur entreprise et leurs réseaux en France. Ce chiffre montre que les femmes ne se préparent pas beaucoup à leur retour en France, soit par manque de visibilité soit par déni parce que cela les stresse.



32% pensent faire un bilan de compétences. Finalement peu pensent à faire le point de ce qu'elles auraient pu acquérir et valoriser au cours de cette expérience d'expatriation. On voit qu'un tiers ont conscience du fait que ce séjour à l'étranger a un impact sur leur future orientation et engagement professionnel. Cela exprime les prémices de l'intérêt d'une optimisation possible de l'expatriation.

26% ont un projet pour le retour. Ce chiffre montre bien que le retour n'est pas suffisamment anticipé, ni préparé, même s'il reste une source de stress diffus... Certaines réticences doivent être surmontées pour travailler sur ce moment du retour et s'y projeter.

C/ Les paramètres du retour

La réinstallation pratique : 51% des conjointes ne se disent pas inquiètes. Plus de la moitié des femmes ne sont pas préoccupées par cet aspect pratique et matériel qu'elles ont l'habitude de gérer.

La réadaptation familiale : 70% sont préoccupées par l'équilibre familial. Les femmes connaissent le contexte environnemental qu'elles vont retrouver au retour en France. Un écart avec le quotidien dans le pays d'accueil existe toujours et c'est la différence en terme de rythme de vie qui est souvent soulignée. La notion d'avoir à jongler à nouveau avec différents paramètres, telles la reprise de l'activité professionnelle et la vie familiale (la gestion des enfants, un conjoint qui voyage) est source d'inquiétude. *« En revanche, je me fais beaucoup de soucis quant à notre retour car je vais sans doute devoir retravailler pour des raisons financières et j'ai peur d'être de nouveau écartelée entre les horaires des enfants, ceux de mon entreprise et les absences professionnelles de mon mari ».*

31% seulement sont inquiètes pour la réintégration des enfants. Finalement il semblerait que les conditions de vie en France pour elles angoissent davantage les femmes à propos du retour que la capacité de leurs enfants à s'adapter à un changement de vie. Elles ont bien intégré tout ce que l'enfant a pu acquérir en termes de ressources et de capacité d'adaptation à l'issue de cette expatriation et le transposent sur le déménagement à venir. Elles expriment une certaine confiance quant à l'ajustement de leur enfant lors du retour, mais elles peuvent aussi sous-estimer certains problèmes à venir. Tout simplement en n'ayant pas assez conscience des difficultés qui pourraient poindre chez l'un ou l'autre de leurs enfants.

Enfin, **71% des femmes ont très envie de retrouver leur famille et leurs amis.** Elles expriment un réel enthousiasme quant aux retrouvailles familiales et amicales. Ce qui est très cohérent avec l'investissement dans la sphère affective qui équilibre leur vie où qu'elles soient. C'est une ressource non négligeable qui facilite la réinstallation.



D/Les retour précipités

L'année 2011 est un exemple d'année présentant de nombreux retours précipités à cause d'événements politiques ou de catastrophes naturelles. Ces retours qui peuvent être aussi provoqués par un licenciement, un deuil, un divorce, des problèmes de santé accentuent fortement les difficultés. Quand le retour est dû à l'éclatement d'une famille, ces retournements de situation peuvent prendre des tournures dramatiques en expatriation. On note une certaine vulnérabilité du conjoint expatrié qui n'a pas toujours les ressources matérielles nécessaires pour y faire face.

Concernant les familles et les conjoints qui dont dû rentrer à cause des événements politiques et des catastrophes naturelles, nous avons pu constater et mesurer l'impact douloureux de ces retours dans l'urgence au travers de témoignages, de contacts avec ces femmes via le site www.femmexpat.com : plus de maison, des enfants déscolarisés à rescolariser, traumatisés, des conjoints restés sur place, etc. A la rupture d'une vie que l'on avait mis des mois à construire, s'ajoutent des soucis pour les enfants (scolarité dans les grandes classes chahutée, inquiétude pour le conjoint resté sur place, proximité non désirée chez des amis, la famille...). « *La question du retour à Tokyo se pose chaque jour dans des termes nouveaux pour chacun. Plusieurs familles m'ont déjà fait part de leur décision de finir l'année en France, voire de ne plus revenir au Japon. Pour certains, c'est l'entreprise qui décide d'un retour définitif anticipé. La majorité n'a pas le choix car la vie, le travail, les attaches sont à Tokyo.* » « *Les familles françaises de Tunisie parties se réfugier en France, sont quasiment toutes rentrées, sauf quelques familles qui ont été touchées par le pillage, et quelques autres sur ordre de leur société.* » « *Côté expatriés, les familles ne sont pas encore rentrées, les écoles étant toujours fermées et l'incertitude régnant. Les américains sont aux US, les anglais au UK, et les Français en France. Ces derniers devraient rentrer pour la rentrée des classes après les vacances de Février. En revanche pour les élèves de Terminale, beaucoup de familles choisissent de rester en France pour la fin de l'année.* »

Conclusion

Le retour est une préoccupation source de stress notable pour les femmes qui paradoxalement ne s'y préparent pas suffisamment. L'élément le plus inquiétant est le retour à l'emploi avec l'intégration de l'activité professionnelle dans leur vie, à faire à nouveau vivre en coexistence avec la vie de famille. Si elles ne sont pas inquiètes concernant l'ajustement de leurs enfants, elles le sont pour elles-mêmes ! En revanche, un retour impromptu et précipité peut prendre une allure extrêmement difficile et anxiogène pour la conjointe.

CHAPITRE 5

SE PREPARER, ANTICIPER AU DEPART COMME AU RETOUR

LA CLE DE LA REUSSITE ?

L'expatriation est un tout, il y a un départ, une vie sur place et un retour. Les deux étapes clés sont principalement le départ et le retour. Chacune des étapes de ce cycle devrait être prise en compte. Cela nécessite une préparation, une anticipation, et une bonne communication lors de ces moments spécifiques, pour le bon déroulement de la globalité de l'expatriation.

A/Une préparation incomplète au départ

58% des femmes déclarent ne pas avoir été préparées à l'expatriation.

Face à un départ investi fortement au niveau affectif, chargé de nombreuses attentes, mais aussi de préoccupations, le chiffre élevé de femmes n'ayant eu aucune formation au départ est surprenant et inquiétant.

Parmi les 42% des femmes qui ont suivi une formation :

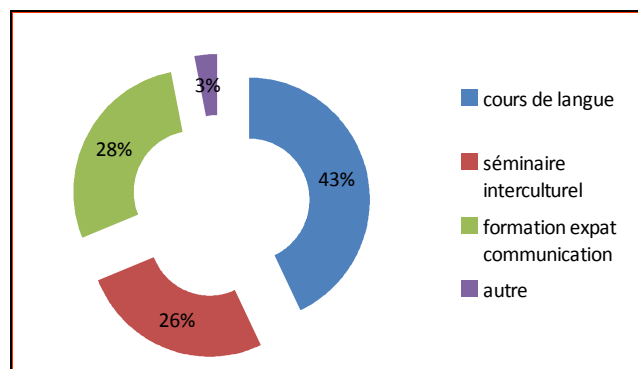


Figure 12 : types de formations suivies

- 43% d'entre elles ont suivi des cours de langue,
- 26% une formation interculturelle
- 28% une formation « réussir son expatriation » (Expat Communication)
- 3% une formation non précisée.



La majeure partie des formations réside dans l'acquisition d'une langue ainsi que la formation interculturelle, donc très orientée vers le pays d'accueil. C'est certes, très important, mais insuffisant : un conjoint qui n'a pas de projet personnel d'expatriation, s'adaptera moins vite à la culture d'un pays tout en ayant eu tout l'apport pédagogique nécessaire.

Le peu de place accordée à une préparation personnelle est la résultante d'un manque d'information et d'anticipation et du poids des préjugés, étonnement aussi bien au niveau des femmes, que des collaborateurs et aussi des entreprises.

Les femmes ne sont pas conscientes elles-mêmes d'avoir besoin de se préparer et les aspects pratiques et logistiques prennent le pas sur la réflexion et la préparation. Elles se plongent dans l'action avec l'aspect matériel des préparatifs du départ au détriment de la dimension psychique. C'est même parfois un dérivatif qui empêche de penser aux conséquences du départ. Elles sont souvent aussi en train de quitter un travail, et donc ne se rendent pas disponibles pour réfléchir à leur vie future, et partent sans se laisser le temps de faire une pause entre les deux.

Elles ne réalisent pas que la motivation et l'implication sont décisives quant à la réussite de l'expatriation. Les freins qui ne sont pas détectés en amont vont peser lourd à l'étranger et faire pencher la balance du mauvais côté. Contrairement aux idées reçues, ce ne sont pas seulement les primo-partants qui ont besoin de réfléchir à leur projet mais aussi toutes celles qui repartent à l'étranger sans en avoir vraiment envie.

Les partenaires sont peu inquiets de l'adaptation de leur conjoint (clairement exprimé dans l'étude Berlitz-Consulting, Le livre blanc de l'expatriation, 2009) et cela ne contribue pas à anticiper la gestion des changements à venir.

Quant à l'entreprise elle propose en douceur, sans « imposer », au conjoint un stage de préparation à l'expatriation car elle n'est pas entièrement convaincue de l'utilité d'un tel accompagnement. Cette politique encore frileuse en terme d'accompagnement au changement s'explique par le fait que l'entreprise ne mesure pas encore suffisamment l'impact d'une préparation de ce type sur la réussite d'une expatriation. Elle préfère souvent donner une « enveloppe » au conjoint. Elle ne souhaite pas rentrer dans la sphère privée de son collaborateur. En tout dernier lieu, on note des idées bien ancrées, des clichés qui ne facilitent pas l'accompagnement du conjoint expatrié :

« Un expatrié déjà parti n'a pas besoin de préparation », « une expatriation en Europe c'est simple », « le conjoint à qui on offre de bonnes conditions matérielles a tout pour s'adapter », « elle aura de quoi s'occuper avec des enfants en bas-âge... »

Et pourtant d'après l'étude ECA international (*Panorama 2010 de la mobilité internationale*) *« la première cause d'échec en expatriation est familiale : ce sont les problèmes liés à la famille - conjoint et enfants - qui font échouer les expatriations. »*



B/Mieux gérer le retour en France et à l'emploi

L'étude confirme que le retour est une étape difficile. Les chiffres parlent : 77% des collaboratrices et 43% des conjointes ne souhaitent pas rentrer en France.

Le conjoint a envie ou doit réintégrer la vie professionnelle, la collaboratrice va réintégrer l'entité en France. Elles ne sont ni l'une ni l'autre attendues.

Ces femmes ont changé, et ne se voient pas reprendre leur vie d'avant. Elles ont goûté à un rythme différent, à un autre équilibre de vie, et c'est difficile d'y renoncer pour retrouver le stress de la vie en France, notamment en région parisienne.

Pour les collaboratrices, la réintégration dans l'entreprise peut se révéler difficile, surtout, comme nous l'avons vu dans l'étude, qu'elles ne sont pas nombreuses à avoir gardé le contact avec leur réseau professionnel. Il faut de nouveau se vendre avec ses nouveaux acquis, et se tisser de nouveau un réseau.

C'est certainement pour le conjoint que la reconstruction va être la plus complexe :

- On ne les attend pas et les clichés qui entourent la femme d'expat ont, comme nous l'avons déjà évoqué, la vie dure. C'est au retour qu'elles ont le plus souvent à faire face à cette image dévalorisante, négative et désuète qui leur est envoyée, et qui, rapidement sape la confiance qu'elles ont en elles.
- Elles sont décalées et ont à faire face aux difficultés de la réintégration de tous les membres de la famille.
- Il manque aussi au retour la composante « enthousiasme » qui faisait partie du départ puisque 45% d'entre elles ne souhaitaient pas rentrer.

Face à toutes ces difficultés du retour, les entreprises sont peu réactives. Bien que depuis quelques années on parle beaucoup de la « gestion du retour des expatriés et leur famille » rien n'est fait dans le concret. Les réponses à cette problématique du retour pour le conjoint sont très limitées ou incomplètes. Les entreprises proposent de l'outplacement ou de l'accompagnement uniquement professionnels et sont très étonnées que finalement les femmes utilisent peu ou pas ces services proposés. Elles sont aussi souvent peu ou mal informées et surtout ces services ne correspondent pas à leur besoin immédiat.



Comme pour le départ, les conjoints ont besoin de temps de réflexion au retour pour valoriser leur expatriation, pour donner un sens à ce qui a été vécu, pour remettre en place les pièces du puzzle de leur vie, pour puiser de l'énergie et redéfinir leurs objectifs personnels et professionnels. Elles trouveront au sein de formations d'aide au changement ou de coachings personnalisés le sens à donner à leur futur. Ensuite, elles pourront se lancer dans un accompagnement professionnel si nécessaire plus adapté à la recherche d'un emploi.

Conclusion

Plus de la moitié des femmes ne sont pas du tout préparées à l'expatriation au départ et lorsqu'elles le sont c'est davantage l'aspect linguistique ou interculturel qui est pris en compte. Concernant le retour, l'anticipation est encore moins présente malgré l'enjeu de la réinsertion professionnelle. La dimension plus personnelle, identitaire et affective, pourtant mise au défi lors d'une expatriation n'est pas réellement prise en compte par les divers acteurs de l'expatriation bien que ce soit un facteur primordial de réussite ou d'échec d'une expatriation.



CONCLUSION

Cette étude sur l'expatriation au féminin cerne la position de la conjointe expatriée ou de la collaboratrice qui a évolué et s'avère complexe. Il n'en ressort pas moins beaucoup de richesses et d'atouts ! Suivant la position de la femme dans le processus d'expatriation (accompagnatrice ou salariée), c'est un domaine de la vie qui prendra le pas –temporairement- sur un autre. On voit bien qu'il est difficile pour une femme aujourd'hui, de tout mener de front avec succès, et lorsque cela a lieu à quel prix ! Certaines ont tout de même la possibilité de compter sur un conjoint qui lui aussi est amené à renoncer à certains champs de sa vie pour construire un équilibre familial.

Finalement, comme dans toute vie épanouissante et satisfaisante, il s'agit de trouver le bon équilibre entre les domaines affectifs et professionnels. Or ceci ne va pas de soi dans la dynamique qui se crée autour d'un départ à l'étranger, puisque par la force des choses, la position de conjointe ou de collaboratrice, amène à investir - à ce moment donné- dans tel aspect de sa vie ou tel autre.

C'est pourquoi, il semble qu'être préparée et accompagnée pour accepter d'être sur un mode plutôt que sur un autre durant cette période précise de la vie est bénéfique pour les personnes concernées. Cette préparation permet de faire face aux changements et prendre conscience de la réalité de l'expatriation. Elle aide à accepter les nombreux renoncements temporaires à effectuer. Tout cela dans l'intérêt de partir dans une ambiance relativement apaisée et constructive.

C'est donc là que se joue la thématique de la préparation, ce travail en amont qui n'est pas assez répandu de nos jours comme nous avons pu le constater. Or il se justifie pleinement car, au vu des attentes fortes dont est chargée une expatriation et des préoccupations exprimées, il est bon de pouvoir anticiper, notamment sur les possibilités de déception et de conflits face à une réalité souvent différente de celle qui a été envisagée. Toutes les femmes expatriées devraient pouvoir en bénéficier : toutes devraient avoir en main les meilleures chances de réussite pour éviter les échec et s'accomplir.

Au retour, au regard du stress qu'il génère et des difficultés des femmes à réintégrer la vie sociale et surtout la vie professionnelle, un accompagnement est également très bénéfique. Il aide les femmes à valoriser leur expatriation aux yeux de la société, pas toujours bienveillante avec elles, et à rebondir personnellement et professionnellement.



Avec une certaine volonté de la part des différents acteurs en jeu, il est possible de rendre accessible, pour un temps précis, avant un départ, pendant un séjour ou au retour, un moment de réflexion et d'accompagnement autour de cette expatriation. Nous pensons que « la femme est l'avenir de l'expatriation ». En effet, en tant que collaboratrice elle a son rôle à jouer dans l'internationalisation des entreprises et la parité. Comme conjointe, elle doit pouvoir se joindre à un projet d'expatriation sans pour cela « s'y perdre » ! De plus le retour sur investissement n'est pas non plus négligeable pour les entreprises qui expatrient : il s'agit aussi pour elles de fidéliser les cadres et leur famille. Enfin, les expatriées peuvent capitaliser sur cette expatriation lors de leur retour aussi bien dans un cadre professionnel que personnel et familial.



REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier en premier lieu toutes les femmes expatriées qui ont répondu rapidement à notre enquête, n'hésitant pas à nous dévoiler les pans de leur vie en expatriation, avec simplicité : leurs joies, leurs angoisses, leur enthousiasme et leurs attentes, leurs déceptions et leurs espoirs...

Nous remercions aussi vivement Adélaïde pour le travail incomparable qu'elle a mené avec notre équipe et sans qui la rédaction de cette étude n'aurait pas vu le jour ! Merci à toutes nos re-lectrices et en particulier à Florence qui a apporté la touche finale.

NOS SOURCES

Enquête sur le site <http://www.femmexpat.com> au mois de Mai et Juin 2010, sur un panel de 221 femmes expatriées dans le monde entier.

« *Conjoint expatrié, Réussissez votre séjour à l'étranger* » Gaëlle Goutain, Adélaïde Russell, Editions l'Harmattan – Février 2011.

« *Les femmes dans le processus d'expatriation* » par Olivier Mérignac – La Découverte – *Travail, genre et sociétés* – 2009.

« *International survey of expatriate spouses and Partners* » Permits Foundation – 2009.

« *Le livre blanc de l'expatriation* » Berlitz Consulting - 2009

“*Etude ECA International*” Panorama 2010 de la mobilité internationale